Nr. 37 15. Dezember 72

GÖTTINGER BETRIEBSZEITUNG

FÜR DEN ORGANISIERTEN KAMPF IN DEN BETRIEBEN

FEINPRÜF

Erst Überstunden - dann Kurzarbeit

Seit längerer Zeit wird bei Feinprüf über schlechte Auftragslage und eventuelle Kurzarbeit gesprochen. Die Unruhe unter den Kollegen stieg von Woche zu Woche, denn jeder Kollege merkte an seinem Arbeitsplatz, daß die Arbeit nur schleppend nachkam.

Der Betriebsrat informierte die Vertrauensleute und Belegschaft über Gespräche mit der Geschäftsleitung. Von Monat zu Monat wurde gesagt, wenn die Auftragslage nicht besser wird, muß im nächsten Monat kurz gearbeitet werden. Es ging sogar soweit, daß gesagt wurde, mit Kurzarbeit könne die jetzige Situation nicht mehr aufgefangen werden. Das heißt, daß auch Entlassungen vorgenommen werden müssen.

Was bedeutet das für die Kollegen?
In den letzten Jahren wurden bei Feinprüf jede Menge Überstunden gemacht. Es gab sogar Zeiten, da mußten 10 Stunden pro Tag und sonnabends gearbeitet werden. Jeder einzelne Kollege hat seine Gesundheit und auch Freizeit der Firma zur Verfügung gestellt. Jeder einzelne hat seinen Teil dazu beigetragen, daß die Firma Feinprüf neu investieren und eine Werkhalle bauen konnte, denn ohne Arbeitskraft entsteht einfach kein Mehrwert.

Die Kollegen bei Feinprüf sollten jetzt einmal darüber nachdenken und sich an die Worte erinnern, als die Geschäftsleitung in guten Zeiten davon gesprochen hat "wir sitzen alle in einem Boot". Zumindest gibt es in dieser Situation zwei Boote. In dem einen sitzen die Lohnabhängigen, aber in diesem Boot ist jetzt ein Leck entstanden, welches entweder geflickt werden kann oder aber größer wird, so daß das Boot untergeht.

Die Unternehmer sprechen immer vom Unternehmerrisiko. Hier wird wieder einmal ganz deutlich, wer das Risiko trägt. Wenn der Gewinn des Kapitalisten den Erwartungen nicht mehr entspricht, muß der Arbeiter, als ersten Schritt, unter Lohneinbußen und Kurzarbeit leiden, und als zweiten Schritt Entlassungen hinnehmen, egal, wie hoch in den letzten Jahren der Gewinn gewesen ist, den jeder einzelne der Belegschaft durch seine Arbeitskraft mitgeschaffen hat.

INHALTSVERZEICHNIS:

HOLZ-HENKEL dementiert Sklavenhandel

Der BETRIEBSRAT der Firma Holz-Henkel verlangt eine Gegendarstellung zu dem in Nr. 34 vom 19. Sept. erschienenen Artikel "Holz-Henkel: Sklavenhandel". Nach dem Niedersächsischen Pressegesetz sind wir verpflichtet, diese Gegendarstellung abzudrucken. Die von uns aufgestellten Behauptungen nehmen wir damit nicht zurück.

GEGENDARSTELLUNG

"1. Sämtliche türkischen Kollegen werden nach dem gültigen Tarifvertrag mit einer freiwilligen übertariflichen Zulage entlohnt, darüber besteht zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung. Diese ist für beide Parteien bindend.
2. Die türkischen Gastarbeiter, die den Nachweis erbracht haben, daß sie Facharbeiter sind, werden auch nach dem Facharbeiterlohn mit einer zusätzlichen Zulage entlohnt.
3. Die Arbeitsverträge wurden nicht abgenommen, sondern nur die Pässe usw., damit die fehlenden Papiere (Steuerkarte, Aufenthaltsbescheinigung usw.) von der Firma bei den zustehenden Stellen besorgt werden konnten.
4. Streichungen in den Arbeitsverträgen beruhen nicht auf Wahrheit.
5. Die türkischen Kollegen wohnen in den von der Arbeitsverwaltung vorgeschriebenen Unterkünften. Jeder Gastarbeiter hat seinen ihm zustehenden Quadratmeter-Wohnraum, wie das Gesetz es vorschreibt. Im übrigen kann die vorhandene Unterkunft mit 95 Personen belegt werden; aber sie ist nur mit 66 % belegt, wie die Kommission der Arbeitsverwaltung und des Gesundheitsamtes bei einer Besichtigung festgestellt und befürwortet hat.
6. Alle vorhandenen Duschen und die vorhandenen 38 Kochplatten, nicht wie Sie behaupten 30, sind in bester Ordnung.
7. Die deutschen Arbeitnehmer und die Gastarbeiter werden nach den gleichen gültigen Lohntarifverträgen und die mit dem Betriebsrat vereinbarte Zulage entlohnt.
8. Von einer Behandlung der ausländischen Arbeitnehmer wie Sklaven kann keine Rede sein. Für eine menschliche Behandlung ist letzten Endes der Betriebsrat verantwortlich.
9. Auch über das Wochenende steht den Gastarbeitern warmes Wasser zur Verfügung.
10. In den Arbeitsverträgen ist mit Zustimmung der zuständigen Stellen die von den einzelnen türkischen Arbeitnehmern zu zahlende Miete festgelegt worden und zwar mit DM 2,- pro Tag, zuzüglich DM -,50 für Strom- und Wasserverbrauch, obwohl die tatsächlichen Kosten für Strom, Wasser- und Kanalgebühren z.Zt. täglich DM 1,85 pro Mann betragen.
11. Der von Ihnen am 19.9.1972 veröffentlichte Artikel in der Göttinger Betriebszeitung ist eine reine Unterstellung, der jeder Grundlage entbehrt."

Der Betriebsrat (!..!) sich von jeher um die Gastarbeiter bemüht
Sie wollen unsere heutige Gegendarstellung unverzüglich veröffentlichen und ihre Darstellung vom 19.9.72 ausdrücklich widerrufen.

Der Betriebsrat der Firma Holz-Henkel
Hengst, Betriebsratsvorsitzender

Unsere Antworten:

1. Die GBZ schrieb damals: "In den Arbeitsverträgen waren die damals geltenden Tariflöhne eingegangen. Nachdem im April ein um 35 Pf. höherer Tariflohn durchgesetzt war, bezahlte die Firma aber weiter nach dem alten Tarif." Richtig ist, daß damals die Firma die 35 Pf. auf die im Anwerbungsvertrag versprochenen 40 Pf. übertarifliche Leistung anrechnete.
2. Mehrere türkische Kollegen haben der GBZ an Hand von Unterlagen bewiesen, daß sie Facharbeiter sind und doch als Hilfsarbeiter arbeiten und entlohnt werden. Einige Kollegen sind allerdings nach dem GBZ-Artikel als Facharbeiter eingestuft worden.
3. Die türkischen Kollegen behaupten weiterhin, daß ihnen gleich nach der Ankunft sämtliche Papiere abgenommen wurden.
4. In einigen Originalarbeitsverträgen sind bei der Anwerbungsstelle in der Türkei die Bezeichnung "Arbeiter" gestrichen worden. Dafür wurde dort "Möbeltischler" usw. eingesetzt.
5. Die GBZ hat nur Aussagen über die Qualität der Unterkünfte gemacht.
6. Im September haben uns die Kollegen gezeigt, daß nur 10 Kochplatten und 2 Duschen in Ordnung sind. Wir haben allerdings erfahren, daß nach Erscheinen des GBZ-Artikels die Kochplatten repariert worden sind.
7. Die GBZ hat nur über die Höhe der Entlohnung berichtet.
8. Hierbei handelt es sich um ein Werturteil des Betriebsrates. Der Betriebsrat ist durch die Kollegen wiederholt auf alle Zustände hingewiesen worden. Er hat nichts unternommen.
9. An den Wochenenden ist kein warmes Wasser da.
10. Für ein kleines Zimmer wurde von 4 Kollegen 70 DM pro Kopf bezahlt.
11. Daß es sich bei dem Artikel vom 19.9. nicht um eine "reine Unterstellung, der jeder Grundlage entbehrt", handelt, wird aus unserer hier angeführten Darstellung klar. Wir können die von uns angeführten Tatsachen jederzeit belegen.

Das niedersächsische Pressegesetz verbietet uns, die Gegendarstellung des Betriebsrates in dieser Ausgabe zu kommentieren oder zu kritisieren. Wir werden das schnellstmöglich nachholen.

HOLZ-HENKEL-ARBEITSORDNUNG

WIR HABEN IN DER GBZ NR. 36 VOM 14.11.72 EINE ARBEITSORDNUNG VON HOLZ-HENKEL VERÖFFENTLICHT. WIE WIR SPÄTER ERFAHREN HABEN, IST DIESE ARBEITSORDNUNG NICHT IN KRAFT GETRETEN! DOCH DER VERSUCH DER GESCHÄFTSLEITUNG, DIESE ARBEITSORDNUNG EINZUFÜHREN, WIRFT EIN BEZEICHNENDES LICHT AUF DIE UNTERNEHMERPOLITIK BEI HOLZ-HENKEL.

IMPRESSUM: Die GÖTTINGER BETRIEBSZEITUNG(GBZ) wird hergestellt und vertrieben vom Verein Göttinger Betriebszeitung e. V.; 34 Göttingen, Rote Str.1, Telefon 0551/4 26 17. Presserechtlich verantwortlich: R. Bornemann. Druck: H. Ahlbrecht, 34 Gö., Levinstr.9a

ISCI TEMSILCILER KURULU

Holz-Henkel firmasi işçi temsilciler kurulu 19 Eylülde Holz-Henkel: Köle Ticareti, basliği ile yayinlanan yazinin tekzip edilmesini istemektedir. Aşaği saksonya basin kanununa göre bu tekzibi yayinlamak mecburiyetindeyiz. Fakat bunula ileri sürdüğümüz iddialari geri almiyoruz.

Yukarda bahsedilen yasiniz üzerine şimdi tekzibimizi gönderiyoruz:

1.) Bütün Türk arkadaşlara yürürlükte olan ücret tarifesi anlaşmasina göre tarife ücretinin üzerinde bir gönüllü ek ücret ödenmektedir Bu konuda işçi temsilciler kurulu ile firma idaresi arasinda bir işyeri sözleşmesi mevcuttur. Bu her iki taraf için bağlayrudir.

2.) Kalifiye işçi olduğunu ispat eden, bütün türk arkadaşlara da ek zamli kalifiye işçi ücreti ödenmektedir.

3.) Is anlaşmalari (kontratlar) ellerinden alınmadi, eksik kâğitlarini (vergi karti, okturma belgesi v.s.) firma tarafindan ilgili yerlerden tedarik etmek üzere, sadece pasaportlari toplatildi.

4.) Kontratlardaki karalamalar hakikate dayanmamaktadir.

5.) Türk arkadaşlar iş idaresi tarafindan tespit edilen meskenlerde oturmaktadirlar. Her misafir işçi, kanunda belirtildiği kadar m^2 lik ikametgâh yerine sahiptir. Kaldiki burada 95 kişiye kadar şahis oturabilir, ama burada iş idaresi ne sağlik dairesinden bir heyetinde tespit ettigine uygun gördüğü gibi yerlerin sadece % 6$ i doludur.

6.) Bütün mevcut duşlar ne sizin iddia ettiginiz gibi 30 değil, 38 ocak en iyi şekilde işler durumdadir.

7.) Alman âşçileri ne misafir işçiler, eşit olarak yürürlükteki ücret tarifesi anlaşmalarina göre ne işçi temsilciler kurulu ile kararlaştirilan zamla ücretleri ödenmektedir.

8.) Yabanci işçilerin bir köle gibi muamele görmesi bahis konusu olamaz. Insani bir muamele için nihayet için nihayet işçi temsilciler kurulu mesuldur.

9.) Hafta sonundada misafir işçiler için sicak su bulunmaktadir.

10.) Kontratlarda, yetkili makamlarinda rizasiyle, her türk işçisinin ödemesi gereken kira tespit edilmiştir ne günde 2,-DM, ek olarak günlük elektrik, su ne kanal ücreti masraflari adam başina 1, 85 DM tutmasina rağmen 0,50 DM da elektrik, su parasi alinmaktadir.

11.) 19.9.1972 tarihinde Göttingen işyeri gazetesinde tarafinizdan yayinlanan yazi hiçbir temele dayanmayan bir iftiradir. ---

Işçi temsilciler kurulu eskiden beri misafir işçiler için çaba sarfetmektedir. Bügünkü tekzibimizi hemen yayinlayiniz ne 19.9.1972 tarihli yazinizi sarih olarak yalanlayiniz.

Holz-Henkel firmasi Işçi temsilciler kurulu
Işçi temsilciler kurulu başkani

Bizim cevaplarimiz:

1.) Gazetemiz o zaman şöyle yazmisti: "Kontratlarda o zamanlar geçerli olan tarife ücretleri yaziliydi. Nisan ayinda 35 Penig daha fazla ücret tarifesi kabul edildikten sonrada firma eski ücret tarifesi üzerinden ödemeye devam etti. Hakikatte o zamanlar firma tarafindan kontratlarda söz verilen 40 feniklik zammi bu ücret artişina saymiştir.

2) Birçok türk arkadaşlar bize belgelerle, kalifiye işçi olarak gelmelerine rağmen yardimci işçi olarak çaliştirildiklarim ne ona göre ücret aldiklarini ispat ettiler. Mamafih yazimizin yayinlanmasindan sonrabirkaç arkadaş kalifiye işçi yapildi.

3) Türk arkadaslar kontratlarinin ellerinden allindigi iddiasinda israr etmektedirler.

4) Birkaç hakiki kontratta ki işçi hanesi, Türkiyedeki işçi gönderen makam tarafindan çizilmiş ne yerine "Mobilyaci" v.s. yazilmistir.

5) Gazetemiz sadece meskenlerin kalitesi üzerine yazdi.

6)Eylül ayinda arkadaşlar bize sadece 10 ocagin ne 2 dusun calistiğim gösterdiler. Mamafih yayinimizdan sonra ögren digimize göre birkac ocak tamir edilmistir.

7) Gezetemiz sadece ücretlerin güsüklügü hakkinda yazdi.

8) Arkadaşlar defalarca isci temsilüler kuruluna durumlar hakkinda sikayette bulundular. Ohiebir sey yapmadi.

9) Hafta sonlarinda sicak su yoktur.

10) Kücük bir odada oturan 4arkadasin herbiri 70 DM kira ödedi.

11) 19.9.1972 tarihinde yayinlanan yazinin bir iftira olmadiği yukardaki aciklamalarimizdan anlasilmaktadir.

Biz yayinladiğimiz hakikatleri herzaman ispat edebiliriz Asagi saksonya basin kanunu bize, bu sayida, işçi temsilciler kurulunun bu tekzibini yorumlamamizi ueya tenkid etmemizi yasakliyor. Biz bu görevimizi en kisa zamanda yerine getireceğiz.

GENUG PROFIT FÜR HENKEL

Was passiert, wenn wir uns soweit abgerackert haben, daß wir an unserem Arbeitsplatz nicht mehr arbeiten können? Wenn wir dann den Abteilungsleiter, den Meister oder den Chef selber bitten, uns an einen anderen Arbeitsplatz zu stellen, an dem uns die Krankheit nicht behindert? Was, wenn diese Krankheit - wie bei vielen Kollegen - sogar noch eine Folge unserer Arbeit ist?

Kollegin S., beschäftigt bei der Henkel GmbH (dem Schwesterwerk von Holz-Henkel), hatte sich durch ihre Arbeit - wie auch ihr Arzt bestätigte - einen Leistenbruch zugezogen. Daraufhin bemühte sich Kollegin S. darum, bei derselben Firma einen anderen Arbeitsplatz zu bekommen. Das wurde von der Geschäftsleitung abgelehnt: Entweder sie bleibt an ihrem Arbeitsplatz oder sie wird gefeuert. Frau S. konnte es sich nicht leisten, gefeuert zu werden - also bleib sie an ihrem Arbeitsplatz.

Kollegin S. ist Italienerin und kann nur sehr wenig deutsch sprechen. Der Betriebsrat war unfähig, für die Kollegin durchzusetzen, daß sie einen anderen Arbeitsplatz bekommt, obwohl noch Leute eingestellt wurden!
Deshalb wandte sich die Kollegin an die Gewerkschaft. Diese versuchte noch einmal, sich bei der Geschäftsleitung für Frau S. einzusetzen. Daraufhin erhielt die Kollegin von der Geschäftsleitung den Brief, den wir hier abdrucken:

HENKEL GMBH
PAPIER- u. SITZMÖBEL-WERKE
GÖTTINGEN
Maschmühlenweg 52-56

Betr.: Krankheit und Erfüllung Ihrer Arbeitsaufnahme

Sehr verehrte Frau ████

Am Montag, dem 14.2.1972, haben wir mit Ihnen über Ihre Krankheit und Verrichtung der Arbeit ausführlich gesprochen. Wir gaben Ihnen die ärztliche Bescheinigung des Dr. Opitz zurück und betrachteten im beiderseitigen Einvernehmen damit diese Angelegenheit als erledigt.

Erstaunt sind wir nun aber, daß sich eine Reihe außenstehender Stellen mit Ihrer Krankheit befassen und diese versuchen, Ihre Interessen besser wahrzunehmen. Wir bedauern diese Entwicklung außerordentlich und müssen nun, nachdem Sie die Sache erneut aufgreifen, folgendes klarstellen :

1. entweder Sie sind krank und können die Arbeit nicht mehr verrichten, dann wird es zweckmäßig sein, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Wir sind gegebenenfalls damit einverstanden, daß die Beendigung, d.h. kurzfristig zum Ende dieser Woche, erfolgen kann.
2. Sie sind in der Lage, weiterhin die geforderte Arbeit zu verrichten; dann ist es aber nicht mehr angängig, irgendwelche Außenstehende mit Ihrem Problem erneut einzuschalten.

Uns wäre es das liebste und schon im Hinblick auf Ihre Krankheit, wenn wir das Arbeitsverhältnis nunmehr per 25. 2. auslaufen lassen würden. Geben Sie bitte Herrn Ickert Ihr Einverständnis, daß wir in diesem Sinne verfahren können.

Mit freundlichen Grüßen
HENKEL - GMBH

Geschäftsführer: Johannes Henkel Göttingen

Schluß. Aus. Abgewrackt. - Wenn Du hier nicht mehr arbeiten kannst, hast du hier nichts mehr zu suchen. Daß Deine Krankheit von der Arbeit herrührt, tut uns zwar schrecklich leid. Aber mit Invaliden können wir hier nichts anfangen. Wir brauchen gesunde Menschen, die produzieren. Die Produktion muß laufen. Schließlich müssen wir unsere Gewinne machen.

Kollegin S. war bereit, an einem anderen Arbeitsplatz zu arbeiten.

Drei Viertel (!) aller Arbeiter in der Bundesrepublik ist frühinvalide. Drei Viertel aller Arbeiter gehören zum "alten Eisen", ehe sie überhaupt ihr 65. Lebensjahr erreicht haben. Drei Viertel aller Arbeiter haben sich schon vorher kaputt geschuftet, damit die Unternehmer ihre Profite machen.

Schwere Arbeit (auch für Frauen), Akkordhetze, immer schnellere Bandgeschwindigkeit, Akkordkürzungen und Streichungen von übertariflichen Zulagen mit dem Ziel, daß wir schneller arbeiten (wir brauchen ja das Geld), das sind die Maßnahmen der Unternehmer, die ihre Profite erhalten sollen - auf unserem Buckel.
Wenn wir nicht mehr können, wenn wir soweit sind, daß uns der Arzt sagen muß:"sie müssen an einen anderen Arbeitsplatz. Da können Sie nicht weiterarbeiten", dann heißt es: entweder Du arbeitest weiter oder Du nimmst Deine Papiere.

Kollegin S. konnte es sich nicht leisten, ihre Papiere zu nehmen. Sie blieb an ihrem Arbeitsplatz - bis jetzt. Noch fast ein Jahr hat sie weitergearbeitet. Jetzt konnte sie nicht mehr. Sie hat ihre Papiere genommen und ist nach Italien zurückgefahren. Sie zählt jetzt endgültig zum "alten Eisen". Für Holz-Henkel hat sie genug Profit gemacht.

Der brief, den wir hier abdrucken, ist schon fast ein Jahr alt. Wir drucken ihn erst jetzt ab, weil die betroffene Kollegin mit ihrem Mann, der ebenfalls bei Holz-Henkel arbeitete, eine Werkswohnung hatte, und nicht riskieren wollten, daß der Mann ebenfalls seinen Arbeitsplatz verliert und damit beide die Werkswohnung.



NORDRHEIN – WESTFALEN

IG-METALL BEREITET STREIK VOR

Am Mittwochmorgen wurde die vierte Tarifverhandlung für die 230000 Beschäftigten der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie in Düsseldorf ergebnislos abgebrochen. Die Forderungen der IGMetall sind:

- Erhöhung der Tarifstundenlöhne linear für alle Lohngruppenum 60 Pf.
- Erhöhung der Tarifgehälter um 11 %
- Streichung der Ausbildungsgruppe A, Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 40 DM

Dagegen bieten die Unternehmer eine Lohnsenkung an: 5,6 %.

Die große Tarifkommission beantragte einstimmig beim Vorstand, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären und die Urabstimmung über einen Streik anzusetzen. Der Vorstand der IGMetall stimmte diesem Antrag zu. Der Termin für die Urabstimmung in der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie ist der 20. und 21. Dezember.

DIE KAMPFKRAFT DER STAHLARBEITER EINSETZEN

Eugen Loderer, Vorsitzender der IGMetall, erklärte, gestreikt würde nicht vor Januar. Wegen der Weihnachtsfeiertage und Neujahr ist das verständlich. Aber: zwischen der Urabstimmung und dem Streikbeginn dürfen keine Tarifverhandlungen mehr geführt werden! Denn schon haben die Unternehmer ihre Verhandlungsbereitschaft zu erkennen gegeben, der Schock über die Entschlossenheit der Tarifkommission ist ihnen in die Glieder gefahren. Sie werden jetzt versuchen einen Verhandlungskompromiß zu ihren Gunsten zu erzielen. EIN VERHANDLUNGSERGEBNIS WIRD DEN STAHLARBEITERN WENIGER BRINGEN ALS EIN STREIKERGEBNIS!

Die Stahlarbeiter Nordrhein-Westfalens haben in den vergangenen Monaten in vielen Betrieben gegen Prämien-Weihnachtsgeld- und andere Lohnkürzungen mit großem Erfolg gestreikt. Zuletzt streikten die Kollegen von Klöckner eine Woche lang erfolgreich gegen die Kürzung ihres Weihnachtsgeldes. Die Stahlarbeiter haben damit bewiesen, wie gut organisiert und kampfbereit sie sind. Wenn ihre Kampfbereitschaft in der Tarifrunde eingesetzt wird, wird es möglich sein, einen für alle Metallarbeiter in der BRD vorteilhaften Tarifabschluß zu erkämpfen. Wenn in NRW die lineare Forderung durchgesetzt und eine Lohnsenkung verhindert wird, wird dies maßgebend für die Tarifabschlüsse in den anderen Bezirken sein.

Unternehmer bieten Lohnsenkung: 5,6 %

Seit der letzten Tarifrunde können wir uns für unseren Lohn immer weniger kaufen, denn die Unternehmer haben seit dem vergangenen Jahr die Preise um 6,4% erhöht. Gleichzeitig werden wir durch Rationalisierung und Akkordverschärfung gezwungen, immer mehr für das gleiche Geld zu leisten. So stieg die Industrieproduktion um über 4%. Unser Lebensstandart verschlechtert sich.

Daran verdienen die Unternehmer. Die Deutsche Bank erklärte, daß die Gewinne seit Jahresanfang gestiegen sind. Die Unternehmer werden gute Gründe dafür haben, daß sie verschweigen, um wieviel ihre Gewinne gestiegen sind.

In dieser Situation machen die Unternehmer das erste Angebot in der Metalltarifrunde. Die Stahlunternehmer bieten den 230 000 Metallern der Eisenschaffenden Industrie Nordrhein-Westfahlens eine "Lohnerhöhung" um 5,6 % an. Das bedeutet Lohnkürzung! Das soll den Unternehmern noch höhere Gewinne bringen. Denn schon jetzt erklären Wirtschaftswissenschaftler, daß die Preise 1973 voraussichtlich um über 7 % steigen werden. Auch die Industrieproduktion soll um 7 - 9 % zunehmen.

LINEARE FORDERUNG GEGEN PROZENTUALES ANGEBOT

In den Betrieben der Bundesrepublik wird seit einigen Jahren diskutiert, ob es nicht richtiger ist, eine lineare, für alle Arbeiter, Angestellte und Auszubildende gleiche Lohnerhöhung zu fordern, denn durch die Preistreiberei der Unternehmer ist "das Brot für alle gleichviel teurer geworden". Außerdem mußten wir die Erfahrung machen, daß der Abstand zwischen den Lohngruppen durch prozentuale Lohnerhöhungen immer größer wird.

Die Folge davon ist, daß das Lohngruppensystem zu einem Mittel des Unternehmers wurde, die Belegschaft in verschiedene Schichten zu spalten und gegeneinander auszuspielen. Rivalitäten zwischen Kollegen, die in verschiedenen Lohngruppen eingestuft sind, schaden der Kampfkraft. Sie nutzen nur dem Unternehmer. Durch eine lineare Lohnerhöhung wird dieser Spaltungsprozeß aufgehalten: Die Abstände zwischen den Lohngruppen werden nicht größer. Gleichzeitig wird durch die lineare Lohnforderung die Kampfkraft gestärkt: Alle kämpfen für ein und dasselbe Ziel.

Deshalb hat sich die Forderung nach linearer Lohnerhöhung schon in vielen Betrieben durchgesetzt, wie die Beschlüsse zahlreicher Vertrauenskörper zeigen. Nur bei Eisen und Stahl in Nordrhein-Westfalen gelang es den Kollegen jedoch, eine lineare Lohnforderung in der großen Tarifkommission durchzusetzen: 60 Pfg. mehr Stundenlohn für alle Arbeiter. In allen anderen Bezirken im Bundesgebiet gelang es dem Hauptvorstand der IGM, die Aufstellung einer solchen konsequenten und fortschrittlichen Forderung zu verhindern. Die Argumente des IGM-Hauptvorstandes gegen die lineare Lohnerhöhung sind die gleichen, die auch die Unternehmer ins Feld führen.

Die Unternehmer lehnen eine lineare Lohnerhöhung ab, weil sie prinzipiell nur leistungsabhängige Lohnerhöhungen zahlen wollen. Ihr Argument lautet: "Qualifizierte Leute müssen mehr erhalten als ungelernte oder angelernte Kräfte." In gleicher Weise haben sich auch führende Gewerkschaftsfunktionäre gegen die Forderung der Kollegen nach linearer

Lohnerhöhung ausgesprochen. So z.B. der IGM-Bezirksleiter von Niedersachsen, Kollege Grebenstein. Doch das Argument trifft überhaupt nicht das Problem: Durch eine lineare Lohnerhöhung bekommen ja nicht alle Kollegen auf einmal gleichviel Lohn. Nur der Abstand zwischen den Lohngruppen wird nicht noch größer. Das erschwert es dem Unternehmer, die Kollegen mit Hilfe der Lohngruppen zu spalten und gegeneinander auszuspielen. Und nur deshalb sind die Unternehmer auch gegen eine lineare Lohnerhöhung. Ihr Prinzip: Teile und Herrsche! wird dadurch in Gefahr gebracht.

Niedersachsen

Lohnsenkung verhindern!

Nachdem in den Betrieben und zwischen den Vertrauensleuten einiger Betriebe Diskussionen stattgefunden hatten, faßte die Göttinger Vertreterversammlung der IG Metall den Beschluß, eine lineare, für alle Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge gleich hohe Lohnerhöhung aufzustellen. Auch aus anderen Betrieben Niedersachsens kam diese Forderung.

Die Aufgabe der Bezirksleitung wäre es gewesen, diese fortschrittliche Forderung aufzugreifen und eine breite Diskus-



sion und Mobilisierung für diese Forderung in allen Metallbetrieben Niedersachsens durchzuführen. Doch die Bezirksleitung der IGM tat nicht nur gar nichts davon, sondern genau das Gegenteil: Wo sie nur konnte, blockte sie die Forderung nach linearer Lohnerhöhung ab.

Beispielhaft dafür ist die Vertrauensleuteversammlung im VW-Werk Braunschweig. Kollege Grebenstein, Bezirksleiter der IGM Niedersachsen, behauptete dort, mit der linearen Lohnerhöhung werde die Arbeitsplatzbewertung über den Haufen geworfen. Das ist ein Unternehmerargument! Weiter behauptete er, die Facharbeiter würden dadurch benachteiligt. Tatsache ist, daß sich die Facharbeiter bei VW-Braunschweig einstimmig für linear ausgesprochen haben. Kollege Grebenstein behauptete, daß alle VW-Werke unterschiedliche Forderungen aufgestellt hätten. Tatsache ist, daß die Vertrauensleute sich in Kassel einstimmig und in Emden nur mit 1 Gegenstimme für eine lineare Forderung ausgesprochen haben. Endlich behauptete Grebenstein auch noch, lineare Lohnforderungen kämen von extremen politischen Gruppen, die außerhalb der Gewerkschaft stehen.

Mit solchen Verdrehungen, Lügen und Diffamierungen gelang es Kollege Grebenstein, die Vertrauensleute von VW zu spalten. Bei der Abstimmung waren 91 für linear, 115 dagegen. Die Konsequenz einer solchen spalterischen Politik ist, daß die Kampfbereitschaft der Gewerkschaft geschwächt wird. Damit werden die besten Voraussetzungen für Lohnsenkung geschaffen!

DIE KAMPFBEREITSCHAFT IN DEN BETRIEBEN STÄRKEN!

Die Erfahrung zeigt, daß wir von der Bezirksleitung nichts zu erwarten haben. Es ist falsch, deshalb zu resignieren und zu sagen: "Es hat ja doch keinen Zweck" oder die Bücher hinzuwerfen. Wenn wir die drohende Lohnsenkung verhindern wollen, dann müssen wir alles daran setzen, den Organisationsgrad in unserem Betrieb zu heben und die Gewerkschaft kampfstark zu machen. Wir dürfen uns da keine Illusionen machen: Noch stehen wir ziemlich am Anfang. Die gemeinsamen Sitzungen zwischen den Vertrauensleuten verschiedener Betriebe weisen aber den Weg. Hier muß diskutiert werden, wie die Kollegen durch Informationen über die Tarifverhandlungen und durch Veranstaltungen dahin gebracht werden, aktiv an der Gewerkschaftsarbeit teilzunehmen. Deshalb müssen wir von unseren Tarifkommissionsmitgliedern Informationen fordern. Und unsere gewählten Vertrauensleute müssen wir zu Diskussionen über die Tarifrunde und über die Frage der innergewerkschaftlichen Demokratie auffordern.

KEIN VERHANDLUNGSERGEBNIS OHNE ZUSTIMMUNG DER VERTRAUENSLEUTE!

Es kommt jetzt darauf an, ein Verhandlungsergebnis zu verhindern, das uns eine Lohnsenkung bringt! Deshalb muß nach Verhandlungsabschluß eine Erklärungsfrist bestehen, in der in den Betrieben über das Ergebnis diskutiert wird. Dann stimmen die Vertrauensleute auf einer Vollversammlung über das Ergebnis ab. Diese Regelung besteht schon bei der IG Chemie. Durch Unterschriftensammlungen und Resolutionen müssen wir den Forderungen nach einer Erklärungsfrist den notwendigen Nachdruck geben!

NUR SO KÖNNEN WIR DIE GEWERKSCHAFTEN STÄRKEN UND ZU KAMPFORGANISATIONEN FÜR UNSERE INTERESSEN MACHEN.

KONTAKTADRESSE

Wir fordern jeden Kollegen auf, der unsere Auffassung teilt, an der GBZ mitzuarbeiten. Wenn ihr Euch nicht an Kollegen wenden könnt, von denen Euch bekannt ist, daß sie an der GBZ mitarbeiten, dann wendet Euch direkt an die GBZ:

34 Göttingen, Rote Straße 1; Tel.: (0551/) 4 26 17

CARL ZEISS ZEISS: Eine Betriebsversammlung die nichts einbrachte

Am 21.11.72 um 13.00 fand die Betriebsversammlung bei Carl Zeiss Werk Winkel statt. Ein Tag vor Buß- und Bettag, damit man am nächsten Tag nicht über die angesprochenen Probleme diskutiert. - Aber diese Mutmaßung war unbegründet - es gab nämlich nichts über das man am nächsten Tage hätte diskutieren können; außer über die Tatsache, daß die BV offenbart hat, aus was für einer harmlosen und desinteressierten Arbeitnehmerschaft sich das Werk Winkel überwiegend zusammensetzt.

Die Ursachen für soviel Harmlosigkeit und Desinteresse liegen nicht allein bei der Belegschaft, sondern sie sind in erster Linie in den Institutionen zu suchen, die vorgeben, an der Bewußtseinsbildung der Arbeiterschaft zu arbeiten und deren Interessen zu vertreten. Beginnen wir mit unserer Kritik bei dem Betriebsrat. Welches Format der Betriebsrat des Werkes Winkel hat, zeigte sich sofort vor Beginn der Betriebsversammlung.

DIE GESCHÄFTSLEITUNG MACHTE TON=BANDAUFNAHMEN

So entdeckten einige Kollegen, daß die Geschäftsleitung die Anweisung erteilt hat, die gesamte Betriebsversammlung auf Tonband mitzuschneiden. Einige Betriebsräte wurden von dieser unerhörten Provokation sofort unterrichtet. Doch der Rest des Betriebsrates wurde durch die Entscheidung des Betriebsratsvorsitzenden überfahren. Dieser erklärte, er habe nichts dagegen.

Warum läßt die Geschäftsleitung die Betriebsversammlung auf Tonband aufnehmen? Ihren eigenen Bericht hat sie. Auch den Bericht des Betriebsrates könnte sie auf Anfrage bekommen. Deshalb brauchen keine Tonbandaufnahmen gemacht zu werden. Wichtiger für die Geschäftsleitung sind die Kritik und Diskussionsbeiträge der Kollegen. Tonbandaufnahmen davon können der Geschäftsleitung Material liefern, um diese Kollegen unter Druck zu setzen. Außerdem: welcher Kollege wird noch offen und frei seine Meinung äußern, wenn die Geschäftsleitung jedes Wort auf Band aufnimmt?

Der Betriebsrat hätte das verhindern können. Er hat das Hausrecht bei Betriebsversammlungen. Er hätte die Belegschaft fragen müssen, ob sie damit einverstanden ist, daß Tonbandaufnahmen gemacht werden. Laut geltendem Recht sind nämlich Tonbandaufnahmen nur dann zulässig, wenn sie vom Betriebsrat genehmigt werden.

Der Betriebsratsvorsitzende von Zeiss "hatte nichts dagegen", daß die Geschäftsleitung Tonbandaufnahmen machte. Hat er auch nichts dagegen, daß Kollegen unter Druck gesetzt und eingeschüchtert werden?

DER BERICHT DER GESCHÄFTSLEITUNG: TÄUSCHUNGSMANÖVER

Nach der Eröffnung der Betriebsversammlung durch den ersten Betriebsratsvorsitzenden erlebt die Belegschaft den Bericht der Geschäftsleitung, gehalten von Dr. Skoludek, einem Mitglied des Unternehmerkonsortiums aus Oberkochen.

Es war eine 1 1/2 - stündige Zahlendemonstration über Umsatz-, Auftrags- und Exportlage der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, unterstützt von einer Dia-Serie. Diese Demonstration erstickte jede Frage oder Kritik im Ansatz, weil sie in der Art des Vortrags und der scheinbaren Lückenlosigkeit verblüffte.

Ein Mitglied des Betriebsrates betätigte sich bei dieser Darbietung eifrig als Handlungsgehilfe der Geschäftsleitung, damit auch der reibungslose technische Ablauf der Show und damit der Erfolg garantiert war.



Betriebsversammlung — So interessiert waren die Kollegen bei Zeiss leider nicht — Rose

Nach dieser Darbietung eines Vollprofis bittet der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende die Geschäftsleitung in einer widerlichen Anbiederung auch für die Zukunft um Arbeit und Brot und gab dem Betriebsratsvorsitzenden das Wort für den Rechenschaftsbericht. Außer einigen Alltäglichkeiten aus dem Betriebsgeschehen - einem Tadel nach jener Seite, einer Verbeugung nach der anderen - war im Bericht keine konkrete Aussage über Zukunftsperspektiven aus der Sicht des Betriebsrates: über Bedenken der Belegschaft über Sicherheit der Arbeitsplätze, über die zukünftige Pensionsregelung oder über die Anerkennung des Tarifvertrages.

Der Betriebsratsvorsitzende war also nicht in der Lage, in seinem Rechenschaftsbericht das Unbehagen von der Belegschaft zu nehmen, das sich in dem Gefühl äußert: "Uns geht es eines Tages wie Voigtländer!" Der Betriebsrat präsentierte sich der Belegschaft in einer Hilflosigkeit, die allen Ernstes die Frage aufwirft: "reichen die Fähigkeiten des Betriebsrates unter den heutigen Gegebenheiten aus, eine wirksame Belegschaftsvertretung zu garantieren und haben sie diesem System eines ausgefeilten Unternehmensmanagements überhaupt etwas entgegen zu setzen?" Es genügt nicht, des Lesens und Schreibens kundig zu sein, um sich als Belegschaftsvertreter (mit

Betriebsverfassungsrechten ausgestattet) wählen zu lassen. Diese Aufgabe ist alles andere als ein Job! Sind sich diese Belegschaftsvertreter nicht darüber im Klaren, daß während der Zeit, in der sie vorgeben, die Interessen der Arbeiter und Angestellten wahrzunehmen, die Kollegen an den Maschinen und Werkbänken und in den Büros für sie mitarbeiten müssen - und daß sie, die Betriebsräte, aus dieser Tatsache heraus mit ihrer Wahl eine Verpflichtung auf sich genommen haben?
Da werden Informationsreisen gemacht, man fährt zu Gesamtbetriebsrats- und Wirtschaftsausschußsitzungen und es scheint so, als sei außer Spesen nichts gewesen!
So mußte sich die Belegschaft aus dem Mund von Dr. Sholudek, einem Vertreter der Geschäftsleitung, sagen lassen, daß in Oberkochen die Verhandlungen über einen Anerkennungstarifvertrag kurz vor dem Abschluß stehen. Wußte der Betriebsrat nichts davon, obwohl dieses Problem schon seit Jahren behandelt wird, oder warum hat er die Belegschaft nicht informiert?

Daß nicht alle Kollegen im Betriebsrat eine solche Politik betreiben, zeigt der Diskussionsbeitrag der Kollegin Liebsch. Sie machte deutlich, daß im "fortschrittlichen" Zeiss-Werk die Kolleginnen immer noch das Schlußlicht bilden. Noch lange nicht ist das Prinzip "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" durchgesetzt. Es bleibt zu hoffen, daß sich einige Kolleginnen und Kollegen durch diesen mutigen Apell angesprochen fühlen und sich persönlich mehr in eigener Sache engagieren.

Aber wie schon gesagt: der Betriebsrat ist nicht das alleinige Übel. So besteht seit Jahren aufgrund der Satzung der IGMetall ein Vertrauenskörper. Dieser stellt sich aber meistens nur als Ableger des Betriebsrates dar.

Die aktiven Vertrauensleute, die unter anderem am Arbeitskreis Zeiss teilnehmen, sind eine Minderheit, die kaum ausreicht, entscheidende Veränderungen in der Bewußtseinsbildung in der Belegschaft hervorzurufen.

Und welches Interesse wird einer Betriebsversammlung von der Belegschaft allgemein beigemessen? Zu viele Kollegen und Kolleginnen legten gar keinen Wert darauf, an der Betriebsversammlung teilzunehmen. Sie zogen es vor, in ihren Abteilungen zu bleiben und sich die Zeit angenehmer bei Kaffee und Kuchen zu vertreiben - oder skatspielenderweise zu demonstrieren, wie wenig sie dieser ganze "Schiet" interessiert.

Im Gegensatz dazu waren aber die 27 leitenden Angestellten auf der Betriebsversammlung, obwohl dies nach geltendem Betriebsverfassungsgesetz mehr als fraglich ist. Aber sie haben genau gewußt, warum sie auf der Betriebsversammlung waren. Die leitenden Angestellten waren sich ihrer Interessenlage bewußter!

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt uns das Recht, vier Betriebsversammlungen im Jahr zu machen, die der Belegschaft die Möglichkeit bieten, Meinungsbildungen zu vollziehen. Wenn wir diese Möglichkeiten ausnutzen wollen, dann müssen wir alle, alle 1200 Belegschaftsmitglieder, uns darum kümmern. Jeder muß die Probleme von seinem Arbeitsplatz und in seiner Abteilung in den Vertrauenskörper und Betriebsrat einbringen und mit den von ihm gewählten Gewerkschaftsvertretern diskutieren. Betriebsversammlungen, die den Vertretern des Unternehmertums die Gelegenheit bieten, ihre Interessen als die der Belegschaft auszugeben, müssen abgelehnt werden.

ALPHALINT

Offener Brief an die Geschäftsleitung

Die Pressensteher und die Maschinenführer der Abteilung Entwässerung haben langsam die Nase voll. Ende November schickten sie gemeinsam einen offenen Brief an die Geschäftsleitung.

Es geht dabei um zweierlei. Das erste betrifft nur die Pressensteher. Das zweite betrifft Pressensteher und Maschinenführer gemeinsam. Beides haben sie gemeinsam zum Ausdruck gebracht.

1. Die Pressensteher fordern schon lange die Eingruppierung in die nächst höhere Lohngruppe (LG 6)
Aus diesem Grund hatten sie schon im Juni dieses Jahres einen Brief an Direktor Hanselmann geschrieben. Dieser hat natürlich - wie sich das bei Unternehmern so gehört - es nicht für nötig gehalten, auf den Brief der Kollegen zu antworten. Deshalb schrieben die Kollegen jetzt den offenen Brief, den sie abdruckten und in der ganzen Belegschaft verteilten. Somit zwingen sie die Bosse Hanselmann und Massopust zu reagieren.

2. Das zweite ist ein Problem, das sowohl die Pressensteher als auch die Maschinenführer gleichzeitig betrifft.
Hierbei geht es nämlich um mehrere Sachen: Die Kollegen wehren sich gemeinsam gegen die Leistungssteigerung (1), gegen Temperaturschwankungen in ihrer Abteilung (2), gegen den nicht mehr auszuhaltenden Gestank (4) und - was das dickste Ei bei Alphalint ist - dagegen, daß Reparaturen überhaupt nicht mehr, oder wenn, nur noch als Flickschustereien durchgeführt werden (3 und 5).
Wegen dieser Mißstände, insbesondere Gestank und Temperaturschwankungen, fordern die Kollegen die Erschwerniszulage. Diese Erschwerniszulage wird also von allen Kollegen der Entwässerung gefordert, während die Eingruppierung in die nächst höhere Lohngruppe nur von den Pressenstehern gefordert wird. (Aber nicht wegen der Erschwernis, sondern weil die Kollegen meinen, daß nach ihren Arbeitsanforderungen diese Lohngruppe für sie angemessen ist.) Wir schreiben das hier noch einmal, weil das im Betrieb bei einigen Kollegen nicht ganz klar geworden ist: Es handelt sich hier um zwei Paar Stiefel.

Obwohl die Maschinenführer mit den Pressenstehern gemeinsam nur die Erschwerniszulage fordern, solidarisieren sie sich mit den Forderungen der Pressensteher nach Eingruppierung in Lohngruppe 6 (S. 3 des Briefes)

BRICHT DER BETRIEB BALD ZUSAMMEN?

Sieht man sich die Zustände der Alphalint, die jetzt "Westfälische Zellstoff AG" heißt, unter dem Gesichtspunkt der Notwendigkeit von Reparaturen an, so hat jeder Kollege das Gefühl, daß die Bude bald ganz zusammenbricht. Manche Kollegen sagen, das ist doch nur eine Frage der Zeit. Reparaturen werden nur noch notdürftig und provisorisch durchgeführt. Investitionen kaum noch. Es wird mit völlig veralteten Maschinen gearbeitet. Viele Kollegen fragen sich jetzt schon, ob man vorhat, den Betrieb irgendwann stillzulegen.

Offener Brief an die Geschäftsleitung

Die Pressensteher und Maschinenführer
der Abteilung "Entwässerung"
der Westfälischen Zellstoff-AG
Werk Bonaforth

Bonaforth, den 30.Nov.1972

An die
Westfälische Zellstoff-AG
z.Hd. Herrn Dir. Hanselmann
Wildshausen

und Herrn Dr. Massopust
Bonaforth

Betrifft: Forderungen der Pressensteher nach Eingruppierung in Lohngruppe 6;
schlechte Arbeitsbedingungen in der Abt. Entwässerung:

Wir Pressensteher der Abteilung Entwässerung haben uns schon öfter mit unseren Problemen an die Geschäftsleitung gewandet, mit dem Ersuchen, diese abzuschaffen. Im Juni dieses Jahres haben wir einen Brief an Herrn Dir. Hanselmann geschrieben, in dem wir unsere Auffassung ausdrückten, daß für uns die Lohngruppe 6 entsprechend unseren Leistungen und Anforderungen gerecht wäre.

Wir hatten Herrn Dir. Hanselmann aufgefordert, mit dem Betriebsrat eine entsprechende Vereinbarung über die höhere Eingruppierung abzuschließen.

Auf eine Antwort auf diesen Brief warten wir heute noch. - Oder nicht! Eigentlich haben wir schon verschiedene Antworten bekommen, wenn wir bis Juni zurückdenken:

1. Wir müssen erfahren, daß unsere Leistungen noch höher geschraubt werden, ohne daß wir eine höhere Lohngruppe bekommen.
2. Wir haben unter enormen Temperaturschwankungen zu leiden. (Die Türen gehen nicht einmal richtig zu). Auch daran ist bisher noch nichts geändert worden. Im Winter frieren wir und im Sommer können wir es vor Hitze kaum aushalten. ▶

- 2 -

3. Wir werden laufend ermahnt, die E.M. I und II sauber zu halten, was den Eindruck erwecken soll, die Maschinen sind heile. Das wäre ja noch zu ertragen, wenn wenigstens die Maschinen alle in Ordnung wären, aber das sind sie nicht. Statt dessen müssen wir mit kaputten Maschinen fahren (z.B. fehlende Ketten). Walzen, Filze, Regler und Siebe sind kaputt und verharzt. Die Trockenschränke sind im schlechten Zustand.
4. Der Gestank ist immer noch nicht besser geworden. Die Geschäftsleitung wurde doch schon öfter darauf aufmerksam gemacht, daß sie was gegen den Gestank machen möge. Hier hat sich Herr Dr. Massopust, bequemt, mal selber nach dem Rechten zu sehen. Aber was ist bis jetzt geschehen? Er hat uns gegenüber nur leere Versprechungen gemacht, aber was Ernstes ist dabei nicht herausgekommen.

Wir machen Sie nochmals darauf aufmerksam, wie sich der Gestank auswirkt:

1. Hustenreize
2. Erbrechen
3. Tränen der Augen
4. Magenschmerzen
5. Bluten der Nase

5. Man verlangt von uns, daß wir mit einer kaputten Maschine Bogengewicht fahren müssen, daß wir Sauerwasserproben exakt machen, obwohl schon hier seit dem April 72 laufend davon gesprochen wird, daß die Diagrammschreiber in Ordnung gebracht werden sollen. Man verlangt von uns, daß wir Tonnen fahren, und sollte das mal nicht klappen, dann heißt es noch, "was habt ihr denn da wieder gemacht", obwohl wir mit kaputten Maschinen fahren müssen. Das ist auch der Geschäftsleitung bekannt.
Warum werden keine Reparaturen gemacht (die doch unbedingt notwendig sind), obwohl man uns im Frühjahr einen Betriebsurlaub aufzwingen wollte und ein Ausweichlager (Zelt) erstellte?
Der Betriebsurlaub war damit begrundet fworden, daß Absatzmangel herrschte.

Dies sind die Antworten auf unsere Forderungen, die wir gestellt hatten. Wie lange sollen wir das noch hinnehmen?

Von all dem sind nicht nur wir Pressensteher, sondern auch die Maschinenführer betroffen, denn wir haben ja die gleichen Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. ▶

- 3 -

Durch die genannten Zustände und die Feuchtigkeits- und Gewichtsschwankungen wird die Qualität der Zellstoffballen viel zu schlecht. (Das braucht uns ja eigentlich nichts anzugehen, weil es ja nicht unsere Schuld ist, aber wenn die Firma keine Abnehmer mehr für diese schlechte Ware findet, dann sind es doch unsere Arbeitsplätze, die gefährdet sind).

Auf unsere Forderung nach Lohngruppe 6 ist man aber bisher nicht eingegangen. Deshalb bitten wir Sie hiermit noch einmal, mit dem Betriebsrat über eine höhere Eingruppierung zu verhandeln.

Hochachtungsvoll
Pressensteher

gez. Unterschriften

Da die oben genannten schlechten Arbeitsbedingungen nicht nur für die Pressensteher, sondern auch für uns Maschinenführer zutreffen fordern wir gemeinsam mit den Pressenstehern, die schlechten Arbeitsbedingungen, die durch die Geruchsbelästigung und die Temperaturschwankungen entstehen, zu beseitigen. Dazu ist zumindest notwendig, daß eine Frischluftzufuhr über dem Haas-Ofen und Entlüfter über der Nasspartie installiert werden, und daß dafür gesorgt wird, daß die schlechte Luft abgezogen wird.

Falls das nicht möglich ist, fordern wir eine Erschwerniszulage nach Manteltarifvertrag § 12 und BVG § 91.
Außerdem müssen die Maschinen endlich in Ordnung gebracht werden.

Im übrigen solidarisieren wir uns mit den Forderungen der Pressensteher nach Eingruppierung in Lohngruppe 6.

Hochachtungsvoll
Maschinenführer
gez. Unterschriften

Der Vertrauensleutekörper unterstützt die Forderungen der Pressensteher und Maschinenführer.

Verteiler: Je 1 Exemplar an
Herrn Dir. Hanselmann
Herrn Dr. Massopust
jedes Aufsichtsratsmitglied
jedes Belegschaftsmitglied

ALPHALINT
Handwerker wehren sich gegen Schichtregelung

Seit einiger Zeit verlangen die Elektriker bei den Westfälischen Zellstoffwerken Bonaforth (früher Alphalint) eine Verbesserung ihrer Schichtregelung und eine bessere Bezahlung des Bereitschaftsdienstes.

Die Forderungen wurden zuerst von den Elektrikern gestellt. Früher wurde außer in der Produktion auch von den Elektrikern in Schichten gearbeitet: es gab sowohl die Frühschicht als auch Spät- und Nachtschicht. Vor etwa 6-7 Jahren wurde die Nachtschicht mit der Begründung abgeschafft, sie sei zu teuer und überdies vom Arbeitsanfall auch nicht notwendig. Seitdem ist für die Elektriker die Tagschicht eingeführt. Sie geht von 7 Uhr bis um 16 Uhr. Jeweils abwechselnd arbeitet außerdem ein Elektriker in der Spätschicht von 16 Uhr bis 21.30 Uhr. Zudem kann jeder Elektriker nachts aus dem Bett geholt werden, wenn die Geschäftsleitung ihn braucht. Hierfür wird dem Betroffenen allerdings kein Bereitschaftsgeld gezahlt. Nur das tatsächliche Holen wurde bezahlt. Für Elektriker aus Bonaforth gibt es ein "Holegeld" von 6,50 DM, für Elektriker von außerhalb 8,50 DM.

Mit diesem Zustand sind die Elektriker nicht mehr zufrieden. Sie verlangten nach einer anderen Regelung und beauftrag-

ten schon vor einiger Zeit den Betriebsrat, eine andere Regelung bei der Geschäftsleitung zu verlangen.

Diese wandte sich jedoch nicht an den beauftragten Betriebsrat -nachdem sie eine ganze Zeit überhaupt nicht reagiert hatte- sondern machte den Elektrikern, den Meistern einen eigenen Vorschlag: die Spätschicht soll von 16 bis 24 Uhr dauern und es wird ein offizieller Bereitschaftsdienst über Nacht eingeführt. An eine Bezahlung dieser Bereitschaft war auch weiterhin nicht gedacht. Dieser Vorschlag wurde den Elektrikern gemacht ohne den Betriebsrat auch nur zu informieren geschweige denn hinzuzuziehen - obwohl der Betriebsrat die Forderung an die Geschäftsleitung gestellt hatte und von den Elektrikern zu Verhandlungen beauftragt war.

Dies wurde von den Elektrikern und dem Betriebsrat sofort erkannt. Der Betriebsrat forderte eine Zulage für den Bereitschaftsdienst von 70 DM pro Woche. In diesen 70 DM sollte das bisherige Holegeld enthalten sein. Dr. Massopust ging jedoch auf keine der beiden Forderungen ein, sondern schlug 40 DM plus Holegeld vor. Schließlich kam es zu einer mündlichen Übereinkunft von 50 DM in der Woche zusätzlich dem bisher gezahlten Holegeld. Diese Zusage sollte am nächsten Tag als Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

WAS GILT DAS WORT DES UNTERNEHMERS ?

Aus verschiedenen Gründen verschob sich der Termin auf Montag, den 20.11.
Nun jedoch erlebten die Elektriker und der Betriebsrat, wie die Unternehmensleitung sich an mündliche Vereinbarungen hält. Dr. Massopust lehnte es ab, die Betriebsvereinbarung zu unterschreiben, und der hatte auch gleich eine "einleuchtende Begründung" zur Hand: er lasse sich nicht von der "Streikbewegung" der Schlosser -wie er es nannte- unter Druck setzen.

Was war nun inder Zwischenzeit mit den Schlossern vorgefallen?
Die Schlosser hatten bisher immer freiwillig Samstags gearbeitet und auch sonst in dringenden Situationen Überstunden gemacht. Als sie nun von der Forderung der Elektriker nach einer Bereitschaftszulage erfuhren, solidarisierten sie sich mit dieser Forderung und machten diese Forderung zu ihrer eigenen. Als Beweis für die Ernsthaftigkeit dieser Forderung machten sie am Sonnabend den 18.11. keine Überstunden. Gleichzeitig mit den Vorgängen in Bonaforth hatten auch die Handwerker des Mutterwerkes in Wildshausen die Überstunden verweigert. Der Grund hierfür allerdings war ein anderer: die Handwerker in Wildshausen verlangten, daß nach den Tarifverhandlungen nun auch die freiwillige Handwerkerzulage von bisher 35 Pfg. auf 50 Pfg. erhöht wird. Diese Forderung war von der Geschäftsleitung abgelehnt worden.

Für Dr. Massopust war dies natürlich alles vorher gemeinsam geplant. Und gegen solche Absprachen müsse er sich zur Wehr setzen. Seine Konsequenz: er unteschrieb die Betriebsvereinbarung mit den Elektrikern nicht.

DIE SCHLOSSER UND ELEKTRIKER REAGIEREN SOLIDARISCH

Nun reagierten die Elektriker. Sie beschlossen, bis zur Unterschrift keine Spätschicht zu machen. Der für Dienstag eingeteilte Elektriker erschien nicht. Alle anderen erklärten sich solidarisch.
Nun allerdings kamen sie in eine schwierige Situation. Denn Dr. Massopust versuchte, sich Rückhalt über arbeitsrechtliche Maßnahmen zu verschaffen. Er berief sich darauf, laut Betriebsvereinbarung bestimmen zu können, wer zu kommen hat. Eine Weigerung seiner Anordnung komme seiner Meinung nach einer Arbeitsverweigerung gleich und könne zur Entlassung führen. Nun ist zwar in keiner Betriebsvereinbarung etwas über das freiwillige Kommen der Elektriker festgehalten, doch die bisher von den Kollegen gezeigte Freiwilligkeit versuchte Dr. Massopust nun gegen die Kollegen selber zu wenden und einen rechtlichen Zwang daraus zu machen.
Die unsichere rechtliche Lage und die Angst um ihren Arbeitsplatz hatte sie dazu bewogen . Eine Verweigerung der Spätschicht war nun so nicht mehr aufrechtzuerhalten.

Ein Angebot der Geschäftsleitung zur Regelung des Bereitschaftsdienstes gibt es immer noch nicht. Die einzige Zusicherung, die den Kollegen gegeben wurde, ist die, daß am 2. Januar mit Direktor Hanselmann u.a. über den Bereitschaftsdienst verhandlet wird. In der Zwischenzeit gilt die alte Regelung. Noch ist also nicht entschieden, wie die Bereitschaftszulage aussehen wird. Eines allerdings ist aus dem bisherigen Ablauf deutlich geworden: die Geschäftsleitung will mit allen Mitteln den Kollegen eine bessere Regelung vorenthalten.



STREIKENDE CHEMIEARBEITER 1971

ALPHALINT: Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung am Dienstag den 12.12. bei den Westfälischen Zellstoffwerken, Werk Bonaforth, unterstrich die Unzufriedenheit der Kollegen und die unerträglichen Zustände im Betrieb.

Über 100 Kollegen nahmen daran teil - es fehlten fast nur die Wechselschichtler. In allen Beiträgen der Kollegen kam zum Ausdruck, daß die Arbeitsbedingungen im Werk kaum noch zu ertragen sind. Nicht weniger als ein Viertel aller Kollegen - ca. 25 - stellten Forderungen an die Geschäftsleitung oder wiesen auf Mißstände im Betrieb hin. Auch im Tätigkeitsbericht des Betriebsrates sowie im Bericht des Sicherheitsausschusses wurden eine große Anzahl unzumutbarer Arbeitsbedingungen und lebensgefährlicher Arbeitsplätze aufgeführt und umgehende Behebung dieser Mängel gefordert. Als "Ergebnisse" dieser Forderungen konnte der Betriebsrat den Kollegen jedoch nur mitteilen, daß von der Geschäftsleitung nichts unternommen oder erfüllt worden ist. So steht eine Antwort auf die Forderung nach einer Betriebsvereinbarung über eine Erschwerniszulage noch immer aus. Und dies obwohl der Betriebsrat schon seit über zwei Jahren nach einer Regelung verlangt und nicht weniger als vier schriftliche Vorlagen erstellt hat. Aber auch auf die vierte gab es keine Antwort der Geschäftsleitung.

Auch die Kollegen aus der Entwässerung, die noch einmal ihre Forderungen vortrugen, erhielten keine befriedigende Antwort (siehe offenen Brief S. 9)

Aber es wurde sehr deutlich, daß diese Kollegen nicht die einzigen sind, die nach einer Verbesserung ihrer Arbeitssituation verlangen.

Wie groß die Unzufriedenheit im Betrieb ist, zeigte eine Resolution, die die Handwerker auf der Betriebsversammlung verlasen und der Geschäftsleitung übergaben. Darin fordern sie:

- die Absicherung der Erschwerniszulagen über eine Betriebsvereinbarung
- die Erhöhung der Handwerkerzulage von jetzt 0,35 DM pro Stunde auf den gleichen Prozentanteil am tariflichen Stundenlohn wie vor etwa 10 Jahren. Das wären etwa 0,63 DM
- die Beseitigung von Schäden im Werk (Maschinen, schlechte Arbeitsplätze, Sicherheit) um die Arbeitsplätze zu erhalten
- eine feste Wochenendschichtregelung
- die Absicherung aller übertariflichen Zulagen.

Weder auf diese Forderung noch auf die der Kollegen der Entwässerung oder des Betriebsrates gab Dr. Massopust konkrete und klare Antworten: er erzählte nur von geplanten Investitionen, die durchgeführt werden sollen. Diese Pläne allerdings waren schon vorher bekannt. Sie sollten hier nur die Kollegen überzeugen, daß die Geschäftsleitung doch genug zu ihrem "Wohl" veranlaßt, und die Forderungen unberechtigt sind.

Allerdings blieb die direkte Frage nach der Zukunft des Betriebes, nach Stillegungsabsichten und den daraus folgenden Konsequenzen unbeantwortet. Der nicht anwesende wenn auch von den Kollegen mehrfach verlangte Direktor Hanselmann wußte wohl, warum er nicht gekommen war.

Wie unerträglich die Situation in Bonaforth ist, wurde ganz deutlich, als ein Kollege auf der Betriebsversammlung Dr. Massopust seine schriftliche Kündigung übergab. Er begründete diesen Schritt damit, daß ihm seine Gesundheit zu wertvoll sei, als daß er sie sich in diesem Betrieb ruinieren lasse. Da die Geschäftsleitung keine Maßnahmen ergriffen habe, dem abzuhelfen, und auf die Forderungen der Kollegen nicht reagiere, müsse er kündigen.

Sicherlich können nicht alle Kollegen diesen Weg beschreiten: denn zum einen ist er gar nicht für alle möglich, weil nicht jeder einen neuen Arbeitsplatz findet, zum anderen löst er nicht das Problem im Betrieb. Aber eines sollte den Kollegen auf dieser Betriebsversammlung deutlich geworden sein: nur der eingeschlagene Weg, sich gegen die Maßnahmen der Geschäftsleitung gemeinsam zur Wehr zu setzen und Forderungen gemeinsam zu vertreten und sich nicht auf Versprechen zu verlassen, wird zu einer besseren und stärkeren Position der Kollegen im Betrieb führen.

Was Können wir nach der Wahl von der Regierung erwarten?

WAS ERWARTEN DIE MEISTEN KOLLEGEN ?

Aus den Wahlstatistiken und den Wahlanalysen geht hervor : die SPD hat ihren Sieg in erster Linie den Arbeitern zu verdanken. Ihre Furcht war groß, CDU und CSU könnten wieder an die Macht kommen. Was das bedeutet hätte, ist allen Kollegen klar. Aber von der SPD/FDP-Regierung hoffen sie sich die dringend notwendigen Reformen. Die meisten Kollegen haben große Hoffnungen und Erwartungen in diese Regierung.

Diese schlagen sich auch in den Forderungen und Wünschen nieder, die fortschrittliche SPD-Mitglieder und einige Gewerkschften an die Bundesregierung und an die SPD-Führung richten.

Die Jungsozialisten fordern: Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung, Presse- und Informationsfreiheit, Rüstungskontrolle, Reform der Berufsausbildung. Darüber hinaus verlangen sie: eine Bodenreform, die der Spekulation die Grundlage entzieht, und eine Steuerreform, die einmal die Lohnabhängigen entlastet und zum anderen die Finanzierung der dringend notwendigen Reformen ermöglichen soll. Außerdem verlangen sie, das Bemühen um Stabilität der Preise dürfe nicht auf Kosten der Arbeiter gehen.

Auch die Gewerkschaften haben Forderungen angemeldet. Die Gewerkschaft E ziehung und Wissenschaft fordert eine "aktivere Bildungspolitik". In der ÖTV stehen demnächst Tarifverhandlungen an. Ihr Vorsitzender Heinz Kluncker sagte dazu:"Ob ein Arbeitskampf notwendig sein wird, möchte ich nicht völlig ausschließen, aber drohen damit möchte ich keineswegs."
Auch der IGM-Vorsitzende Eugen Loderer äußerte sich: er meinte, die Gewerkschaften hätten vor der Wahl ihre Forderungen unmißverständlich dargelegt. Sie seien nicht utopisch. Ihre Verwirklichung setze jedoch voraus, daß die Besitzenden von manchem liebgewordenen Vorrecht Abschied nehmen. In Bezug auf die Tarifverhandlungen in der Metallindustrie sagte er, auf keinen Fall seien gewerkschaftliche Lohn- und Reformverzichte sinnvolle Instrumente der Stabilitätspolitik.

WIE KÖNNEN DIESE FORDERUNGEN DURCHGESETZT WERDEN ?

Jungsozialisten und Gewerksc haften erheben diese Forderungen nicht zufällig. Damit reagieren sie auf den Druck von unten. Vor allem die Forderungen der Gewerkschaftsvorstände sind von diesen nicht aus eigenem Antrieb erhoben worden, sondern nur aufgrund der wachsenden Kampfbereitschaft in den Betrieben.

Das wird nirgendwo deutlicher als in den Vorbereitungen zu den Tarifverhandlungen in der IGM. Zwar ist der Hauptvorstand immer noch stark genug, sich über den Willen der aktiven und konsequenten Gewerkschafter hinwegzusetzen. (Statt der linearen Forderungen der Vertrauensleute setzte er in der Großen Tarifkommission seine spalterische Mischforderung durch.) Aber er kann es nicht mehr unbeschränkt tun. Das beweist die "Härte" gegen die Unternehmer, die aus den Worten des Kollegen Loderer spricht. Diese "Härte" ist ein Zugeständnis an die aktiven und konsequenten Kollegen. Aber dieses Zugeständnis wird nur eingelöst werden, wenn die aktiven Kollegen es selber einlösen, d.h. wenn sie sich auf den Lohnkampf, auf die Verteidigung ihres Lebensstandarts vorbereiten - wenn sie sich nicht auf die Verhandlungen der Tarifkommission verlassen. Wir müssen uns jeden Pfennig selber holen.



AUCH DIE REFORMEN MÜSSEN WIR SELBER ERKÄMPFEN

Nicht anders ist es mit den Reformen. Auch die Forderungen der Jusos sind durch den Druck von unten zustande gekommen. Werden sie von der Regierung und der SPD erfüllt werden? Wie die SPD-Regierung sich dazu stellt, geht aus der Antwort des Sprechers des SPD-Vorstandes Jochen Schulz hervor. Er gab seine Antwort auf ausdrückliche Weisung von Herbert Wehner. Er handelte nicht in eigenem Namen, sondern als Vorstandssprecher im Namen der Parteiführung. Schulz sprach den Gewerkschaften und den Jusos das Recht ab, lautstarke Forderungen an den Staat zu richten, "soweit diese Forderungen unbegründet sind und von der Regierung dieses Staates nicht gutgeheißen werden können".

Eine fast gleichlautende Erklärung kam von FDP-Generalsekretär Karl Hermann Flach. Dieser wies "jede materielle Forderung an die Bundesregierung als einen Griff in die Tasche des Nachbarn" zurück.

Was ist nun an den Forderungen "unbegründet"? Die weitaus meisten Kollegen halten sie für begründet. Sonst hätten sie keine Veranlassung gesehen, SPD zu wählen. "Unbegründet" sind diese Forderungen, wenn man sie vom Standpunkt der Unternehmer aus betrachtet.

Bis auf die Forderung nach Ausdehnung der paritätischen Mitbestimmung schränkt die Verwirklichung aller anderen Forderungen in gewissem Grade die Profite der Kapitalisten ein. Das ist ja auch der Sinn der Forderungen der Ar-

beiterklasse, ihre Lebensmöglichkeiten auf Kosten der Profite zu verbessern. Daher der Widerstand der Unternehmer und ihre Propaganda, die wirtschaftliche Stabilität sei durch die Arbeiter gefährdet.

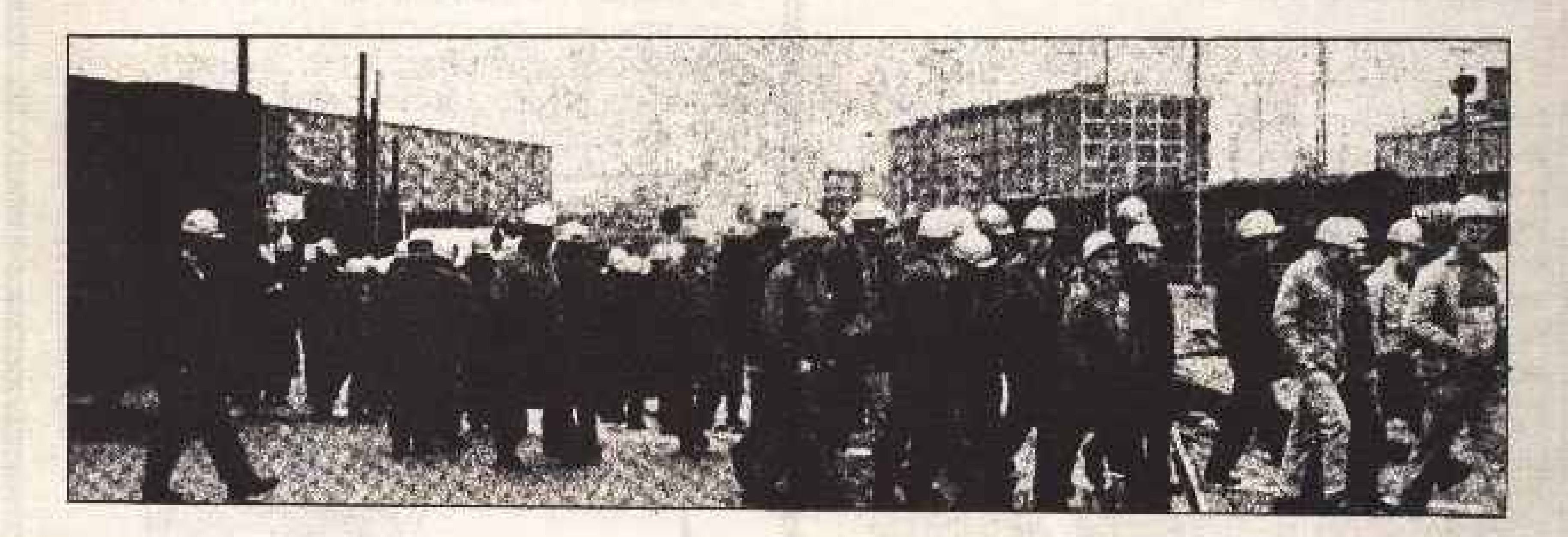
Die SPD geht auf diese Propaganda ein. Sie vertritt die sozialpartnerschaftliche Richtung auf politischem Gebiet. Sie fragt immer zuerst, was kann die Wirtschaft verkraften? Was ist den Kapitalisten an Reformen zuzumuten? Daher kommen die Arbeiter immer hinten an. Die Erfüllung ihrer Bedürfnisse gefährdet die Stabilität der Profite.

Die Arbeiterklasse kann sich auf die SPD und die Regierung genau so wenig verlassen, wie auf die sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftsführer. Alles, was sie erreicht, erreicht die Arbeiterklasse durch Kampf, durch ihre eigene Aktivität. An der Reaktion des SPD-Vorstandes auf die Empörung, die die Äußerungen seines Sprechers Jochen Schulz hervorrief, können wir das erkennen.

Die Jusos sprachen von einer "Provokation für den linken Parteiflügel", und die Vorsitzenden der ÖTV und der GEW forderten vom SPD-Vorstand eine Distancierung von den Worten ihres Sprechers. Helmut Schmidt rückte einige Tage später in der Öffentlichkeit von den Äußerungen ab. Aber nur gegenüber den Gewerkschaften; gegenüber den Jusos erfolgte kein Wort der öffentlichen Distanzierung.

Warum nur gegenüber den Gewerkschaften? Weil hinter ihnen die organisierte Macht der Kollegen steht. Die Kollegen sind über die fortwährende Verschlechterung ihrer Lage beunruhigt. Viele von ihnen sind bereit zu streiken. Die Gewerkschaftsvostände stehen unter dem Druck von unten. SPD wie Gewerkschaftsführer vertreten die Politik der Sozialpartnerschaft. Aber der Druck von unten auf die Gewerkschaftsführer ist stärker. Es gibt Konflikte zwischen beiden. Deswegen muß die SPD sich mit den Gewerkschaften arrangieren. Sie darf die Arbeiter nicht vor den Kopf stoßen.

Die Jusos aber stellen keine Macht dar. Sie können keine einzige Reform durchsetzen. Das können die Arbeiter nur selber tun. Aber sie können nur Reformen erkämpfen, wenn sie es konsequent und ohne Illusionen in die Versprechungen der SPD und der Regierung tun. Auch das zeigt die Distanzierung Helmut Schmidts vom Vorstandssprecher. Schmidt bedauerte vor allen Dingen, daß Schulz sich "im Ton vergriffen" habe. Er kritisierte in erster Linie die scharfe Form der Stellungnahme des Vorstandssprechers, nicht aber ihren Inhalt. Damit schon hat der SPD-Vorstand viele Kollegen beruhigt. Aber es darf uns nicht auf den Ton ankommen; der ist zweitrangig. Vor allem kommt es auf den Inhalt der Aussagen der SPD und der Regierung und die Verwirklichung der Reformen an.



sartorius

Welche Folgen hat der Brand für die Kollegen?

Der Großbrand bei Sartorius am 6. 12. richtete betrachtlichen Schaden an. Die Stanzerei und das Halbfertiglager in der Membranfilter G.m.b.H. sind ausgebrannt. Außerdem sind die Elektronoabteilung, die 22er und 24er Montage von den Sartoriuswerken schwer betroffen. Dabei sind die Schäden durch Löschwasser noch nicht berücksichtigt. Fertige Waagen und andere Teile sind höchstwahrscheinlich durch Säuren zerstört. Der Schaden wird auf mehrere Millionen DM geschätzt. Der Gerling-Konzern, bei dem die Firma versichert ist, wird diesen Schaden ersetzen. In der Membranfilter GmbH müssen zwei neue Decken eingezogen werden. Obwohl die Arbeitsplätze alle neu hergerichtet werden müssen, konnte die Produktion aufrechterhalten werden.

Anders sieht es bei den Sartorius-Werken aus. In den betroffenen Abteilungenkann zur Zeit nicht gearbeitet werden. In der Elektrono müssen zwei neue Decken ▶

eingezogen werden. Ein Teil der Kollegen ist mit Aufräumarbeiten beschäftigt, einige wurden in andere Abteilungen versetzt.

Was geschieht mit den Kollegen, wenn die Aufräumarbeiten beendet sind und die Räume renoviert werden? Wie lange dauern die Renovierungen und welchen Einfluß haben sei auf den Produktionsablauf? Werden durch die Renovierungen Arbeitsplätze zeitweise stillgelegt? Wenn das der Fall ist, wird die Geschäftsleitung eine Halle mieten, um die Waagenproduktion aufrecht zu erhalten?
Das würde für uns bedeuten, daß unsere Arbeitsplätze erhalten bleiben.
- Oder wird es Kurzarbeit geben?
Das würde für uns erhebliche Lohneinbußen bedeuten.
- Oder werden sogar Kollegen für die Zeit der Renovierung entlassen?
Das würde bedeuten, daß einige Kollegen schon Anfang nächsten Jahres keinen Arbeitsplatz mehr haben.

Das alles sind entscheidende Fragen für uns. Wir dürfen darüber nicht länger im Unklaren gelassen werden. Wir müssen darauf drängen, daß sie von der Geschäftsleitung beantwortet werden.
Das kann nur auf einer Betriebsversammlung geschehen. Deshalb muß der Betriebsrat sofort eine Betriebsversammlung einberufen.

sartorius

"Ich lasse mir doch nicht von jedem helfen"

Der Brand brach um 20.00 Uhr aus. Als um 21.00 Uhr das Feuer einigermaßen unter Kontrolle war und die Lagerräume betreten werden konnten, halfen die Kollegen der Spätschicht, die Lager auszuräumen. Das Löschwasser kam durch die Decke. Die Kollegen räumten Regale aus und transportierten die Geräte in trockene Räume. Auch nach Schichtschluß arbeiteten die Kollegen selbstverständlich weiter.

Um 23.45 Uhr wurde ein Kollege, der aktiv im Vertrauenskörper und Betriebsrat mitarbeitet, vom Chef angesprochen.
Chef: "Was machen Sie denn noch hier? Sie laufen hier rum wie ein aufgeregter junger Mann!"
Kollege: "Ja, das sehen Sie doch. Wir räumen hier auf und schaffen die Sachen beiseite."
Chef: "Ja, wer hat Sie denn eingeteilt? Ich suche schon die ganze Zeit denjenigen, der Sie eingeteilt hat."
Kollege: "Keiner. Ich gehe dahin, wo Leute gebraucht werden."
Chef: "Sie wissen ja, daß unser persönliches Verhältnis nicht so gut ist, und ich möchte nicht, daß Sie mir helfen!"
Kollege: "Ist gut, dann gehe ich nach Hause."

Am meisten haben sich die Kollegen darüber gewundert, daß Herr Sartorius zwar den Kollegen schon den ganzen Abend lang gesehen hat. Er hat ihn aber erst nach Hause geschickt, als das Lager gräumt und damit seine Werte in Sicherheit waren. Wahrscheinlich hat er die Zeit gebraucht, um denjenigen zu suchen, der den Kollegen eingeteilt hat.



METALL - TARIFRUNDE

DIE TARIFVERHANDLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN HABEN BEGONNEN

AM DONNERSTAG, DEN 14. 12. 1972 HAT IN HANNOVER DIE ERSTE VERHANDLUNG DER IG-METALL MIT DEM UNTERNEHMERVERBAND STATTGEFUNDEN. DIE UNTERNEHMER MACHTEN EIN PROZENTANGEBOT: SIE BIETEN DIE HÄLFTE VON DEM, WAS DIE GEWERKSCHAFTEN FORDERN. DAMIT BIETEN DIE UNTERNEHMER UNS AUCH IN NIEDERSACHSEN EINE LOHNKÜRZUNG AN!



"Da, ganz unten! Diese wahnsinnigen Löhne beginnen schon wieder mit ihrer halsbrecherischen Kletterei!"